



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

“REALIZAR UN ANALISIS JURIDICO-SOCIAL SOBRE LAS ALTERNATIVAS QUE SE DEBERÍAN INCORPORACIÓN A LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA PARA LA NEGOCIACIÓN CONTRACTUAL COLECTIVA”.

**TESIS PREVIA LA
OBTENCION DEL TÍTULO
DE ABOGADO**

AUTOR: Dounser Pedro Canga Vivero

DIRECTOR: Ab. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre

LOJA - ECUADOR

2015

CERTIFICACIÓN

Ab. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO, MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA Y DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Que la presente Tesis de Abogado, elaborada por el postulante señor: Dounser Pedro Canga Vivero, titulada: **"REALIZAR UN ANALISIS JURIDICO-SOCIAL SOBRE LAS ALTERNATIVAS QUE SE DEBERIAN INCORPORAR A LA LEGISLACION LABORAL ECUATORIANA PARA LA NEGOCIACIÓN CONTRACTUAL COLECTIVA"**, ha sido desarrollada bajo mi dirección cumpliendo con todos los requisitos de fondo y de forma establecidos por los respectivos reglamentos e instructivos de la Universidad Nacional de Loja, por lo que autorizo la presentación del estudio para la sustentación y defensa de ley, dejando constancia para los fines legales pertinentes.

Loja, noviembre de 2015



Ab. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Dounser Pedro Canga Vivero, declaro ser autor del presente trabajo de Tesis, y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes Jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Firma:



Autor: Dounser Pedro Canga Vivero

Cédula: 170685543-2

Fecha: Loja, noviembre de 2015

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Dounser Pedro Canga Vivero, declaro ser autor(a) de la Tesis titulada: **"REALIZAR UN ANALISIS JURIDICO-SOCIAL SOBRE LAS ALTERNATIVAS QUE SE DEBERIAN INCORPORAR A LA LEGISLACION LABORAL ECUATORIANA PARA LA NEGOCIACIÓN CONTRACTUAL COLECTIVA"**; Como requisito para optar al Grado de ABOGADO; autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero. Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 12 días del mes de noviembre del dos mil quince. Firma el autor.

FIRMA:



AUTOR: Dounser Pedro Canga Vivero

CÉDULA: 170685543-2

DIRECCIÓN: Quito - Jorge Stephenson, y Manuel Jarrin (Ferroviaria Baja)

CORREO ELECTRÓNICO: pecan1958@gmail.com

TELÉFONOS: 022650443

DATOS COMPLEMENTARIOS:

DIRECTOR DE TESIS: Ab. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre

TRIBUNAL DE GRADO: Dr. Mg. Marcelo Armando Costa Cevallos (PRESIDENTE)

Dr. Augusto Astudillo Ontaneda

Dr. Mg. Carlos Manuel Rodríguez

AGRADECIMIENTO

a Dios, que puso en mi la voluntad y las ganas para culminar mis estudios, a mis hermanos, porque fueron el pilar principal en el cual me sostuve, cuando parecía derrumbarme, y dejarme ganar de la decidía, a mis profesores que supieron orientarme, y enseñarme con sapiencia, y a mi querida esposa, gracias a ella que me le robe el tiempo que era para ella, e irme a estudiar, por su apoyo moral económico, y por toda lo ha tenido que soportarme.

El Autor

DEDICATORIA

Dedico al Dr., Diego Guerra, Dr. Carlos Jaramillo Díaz, Dras. Viviana Tapia, Rosario Moreno, por haberme en reiteradas ocasiones insistido y aconsejado a que estudie, y a todos mis compañeros de la procuraduría metropolitana.

El Autor

TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA	
CERTIFICACION	
AUTORIA	
CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS	
AGRADECIMIENTO	
DEDICATORIA	
TABLA DE CONTENIDOS	
1. TÍTULO	
2. RESUMEN	
2.1. Abstract	
3. INTRODUCCIÓN	
4. REVISIÓN DE LITERATURA	
4.1. MARCO CONCEPTUAL	
4.2. Marco doctrinario	
4.3. MARCO JURÍDICO	
4.4. DERECHO COMPARADO	
5.- MATERIALES Y MÉTODOS	
5.1 Materiales Utilizados	
5.2 Métodos	
5.3 Procedimientos y Técnicas	
6.- RESULTADOS	
6.1. Resultado de la Encuestas	
6.2. Resultado de las Entrevistas	
7.- DISCUSIÓN	
7.1. Verificación de Objetivos	
7.2. Contrastación de Hipótesis	
7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta	
8.- CONCLUSIONES	
9.- RECOMENDACIONES	
9.1. Propuesta Jurídica	
10. BIBLIOGRAFÍA	

11. ANEXOS

Índice

1. TÍTULO

REALIZAR UN ANALISIS JURIDICO-SOCIAL SOBRE LAS ALTERNATIVAS QUE SE DEBERÍAN INCORPORACIÓN A LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA PARA LA NEGOCIACIÓN CONTRACTUAL COLECTIVA

2. RESUMEN

Con respecto a la prestación de servicios en relación de dependencia ha estado marcada a través de los años por abusos que llevaron hasta la explotación, la discriminación por diferentes factores, ya la desigualdad, lo que obligo a los trabajadores a buscar en la unión la fuerza de la que carecían de manera individual para exigir mejoras en las condiciones de trabajo, germinaron así embrionarias asociaciones de trabajadores que luego de luchas, incluso sangrientas, lograron el reconocimiento y las garantías necesarias para su fortalecimiento y desarrollo, que se fueron materializando en un efectivo ejercicio del derecho de asociación pero sobre todo de la negociación colectiva y consecuentemente en conquistas laborales. Sin embargo no se puede desconocer que de las relaciones con el empleador y aun entre diferentes asociaciones o entre estas y los trabajadores, surgen conflictos frente a los cuales fue necesario el establecimiento de mecanismos legales y tribunales especiales para resolución de los mismos.

Es así que de esta manera surge la rama del Derecho del Trabajo denominada Derecho Laboral Colectivo o Derecho Colectivo del Trabajo, que ha suscitado por décadas gran interés entre profesionales, políticos y estudiosos de los fenómenos sociales y jurídicos, especialmente en tiempos de cambios como los que se viven actualmente en el país, por las profundas implicaciones que el trabajo, y consecuentemente las relaciones derivadas de este, tiene en los diversos ámbitos, como el económico, el social, el cultural, el político, y aun el ambiental.

Debemos tomar en cuenta como un antecedente que merece ser indagado minuciosamente que las principales leyes que regulan las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo en el Ecuador han surgido por iniciativa de pequeños grupos adelantados que conocían de la existencia de leyes parecidas en las legislaciones de otros países.

Igual caso es el de las instituciones del Derecho Laboral que se han incorporado a nuestro patrimonio jurídico, pero tanto las leyes como las instituciones originarias de otros países no han funcionado acorde a nuestra realidad nacional pues las mismas corresponden a países con problemas, recursos, necesidades y un hechos cultural no siempre igual o parecido al nuestro.

Esto es particularmente cierto en materia de conflictos colectivos y de esto se lamenta el Dr. Luis Jaramillo Pérez, al decir que la inconsistencia doctrinaria, la falta de ceñimiento a la propia ley y a la carencia de orientación definida puede apreciarse antes y después de la edición actual del trabajo , con la multiplicidad de las leyes, reformas, contrarreformas, aclaraciones, reglamentaciones y de derogaciones que de esta materia se ha dictado, por ello en el presente estudio se aborda problemas de nuestra realidad social-laboral para proponer soluciones.

2.1. ABSTRACT

With respect to the provision of services in a dependent relationship it has been marked by the years of abuse that led to exploitation, discrimination on different factors, and inequality, forcing workers to search the binding force they lacked individually to demand better working conditions and germinated embryonic workers' associations that after fights, even bloody, achieved recognition and guarantees necessary for its strengthening and development, they went materializing in cash exercise the right of association but especially collective bargaining and consequently in labor conquests. But you can not ignore the fact that relations with the employer and even between different associations and between them and workers, conflicts against which it was necessary to establish legal mechanisms and special courts for resolving them arise

So that in this way the branch of law called Labour or Collective Labor Law Collective Labour Law arises , which for decades has aroused great interest among professionals, politicians and scholars of social and legal phenomena , especially in times of change as currently living in the country , by the profound implications for work, and consequently derived from this relationship has in various areas such as economic , social , cultural , political and even environmental .

We note as a precedent that should be thoroughly investigated the main laws governing institutions Collective Labor Law in Ecuador have emerged initiative developed small groups who knew of the existence of similar laws in the laws of other countries .

Same is the case of the institutions of labor law which have been incorporated into our legal heritage, but both the laws and the institutions originating in other countries have not worked according to our national reality as the same are countries with problems , resources, needs and cultural events is not always equal or similar to ours

This is particularly true in the area of collective disputes this and laments Dr. Luis Jaramillo Pérez , saying doctrinal inconsistency , lack cinch to the law itself and the lack of defined orientation can be seen before and after editing current work with the multiplicity of laws, reforms , counter-reforms, clarifications , regulations and exemptions that this matter has been issued , so in this study problems of our social - labor situation is dealt to propose solutions

3.- INTRODUCCION:

La desigualdad social, económica, cultural y política de las partes, es la característica de las relaciones laborales del sistema capitalista de producción, para subsanar esta desigualdad real, el derecho del Trabajo ha recurrido a dos medios, uno de la intervención del Estado, para amparar al trabajador a través de las leyes que le favorecen y con la acción de los funcionarios y empleados públicos que tienen el deber de prestarlo oportuna y debida protección para la eficacia y para el cumplimiento de aquellas leyes.

Otro arbitrio del Derecho al Trabajo consiste en poner en manos de los propios trabajadores algunas instituciones jurídicas que les dan el poder de que carecen o suplen con éxito los recursos económicos y el influjo social de que se encuentran desprovistos, esas instituciones son las del Derecho Colectivo del trabajador.

La presente tesis, se enmarca dentro de los contenidos contemplados en el diseño curricular de la Carrera de Derecho y forma parte del extenso campo profesional del Abogado y contiene los elementos requeridos en el Reglamento Académico por lo que contiene la revisión de literatura, en la que se realiza además de conceptos generales, el marco doctrinario, y el marco jurídico, así mismo existe una legislación comparada, posteriormente expongo los Materiales y Métodos utilizados, lo cual me permite conocer y comprender las diversas modalidades de realizar la investigación y demostrar sus Resultados, mediante la presentación, análisis e interpretación de los resultados obtenidos

mediante la encuesta y en la Discusión, presento la Verificación de Objetivos, Contrastación de Hipótesis, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y propuesta de reformas.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. El Conflicto Colectivo Laboral

La relación laboral, por su propia naturaleza, confronta o pone a frente a frente a los dos factores más importantes dentro de un proceso de producción de bienes o servicios cuales son los empleadores y trabajadores que representan, respectivamente, el capital, la iniciativa, el crédito, por una parte; y, por otra, y la fuerza laboral sin la cual no cabrían procesos de producción de ninguna clase

Según el tratadista Guillermo Cabanellas menciona que es la “la oposición o pugna manifestada entre un grupo de trabajadores y uno o más patronos”¹

El conflicto colectivo de trabajo es una controversia que tiene como protagonistas al empleador y empleado, quienes tratan de resolver los conflictos internos de trabajo para no afectar el desarrollo de las actividades.

Otra definición de conflicto colectivo “El conflicto colectivo exterioriza la pretensión que un sujeto colectivo formula frente a otro, sobre el reconocimiento o consecución de un bien cuyo contenido es concretado, y su

¹ CABANELLAS Guillermo en su diccionario jurídico elemental. Editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina. 2000. Pág. 64

aplicación a aquellos de quienes ostenta una representación reconocida social o legalmente”²

El conflicto colectivo laboral es una realidad social donde el tema laboral se encuentra inmerso, ya que los conflictos laborales responden a las necesidades, miedos y angustias de los trabajadores (en la relación laboral) como núcleo esencial del orden social y económico de cualquier sociedad.

Los conflictos colectivos de trabajo son lo que nacen de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él, es decir que la argumentación tiene su origen en el incumplimiento o inobservancia de la norma legal por parte del obligado y en la defensa que como consecuencia plantea el que se considere legalmente perjudicado por dicho incumplimiento.

Según Santos lo conflictos colectivos de trabajo son “Son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquello o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.³

Para concluir puedo mencionar que el conflicto colectivo de trabajo no es otra cosa que la pugna que se presenta entre los trabajadores que se han

² González Posada, 1993, pág. 31

³ Santos, 1991, pág. 619)

constituido en un sindicato o una asociación y el patrono o patrones, estos pueden ser personas naturales o jurídicas

4.1.2. Origen del conflicto colectivo de trabajo

El conflicto colectivo de trabajo se originó por la alianza de trabajadores que se encontraban insatisfechos, es así que nace el conflicto laboral, debido a varias injusticias, explotaciones que sufrían por parte de sus empleadores. Los trabajadores se agruparon entre sí para paliar la situación que vivían y evitar los maltratos que sufrían por parte de los empresarios, se tuvieron que agrupar para hacer fuerza porque individualmente no eran escuchadas sus peticiones

En la antigüedad, muchos seres humanos eran esclavos principalmente los de raza negra, lo que hacía que ellos trabajen sin algún incentivo económico, por cuanto no contaban con leyes que los proteja. La existencia del ser humano en esa época era como una cosa, lo que impedía el nacimiento del derecho laboral que es un derecho que consagra, sobre todas las cosas, la libertad del hombre que trabaja.

En “Inglaterra en 1842, con la Revolución Cartista, es donde se produce el apareamiento del Derecho del trabajo. Evidentemente, surgió por la invención de una máquina de tejido, la misma que dejaba sin trabajo y beneficios a muchos empleados, por lo que se creó un descontento de los trabajadores que utilizaban sus manos para este trabajo de tejido, lo que ocasiono que se

defiendan colectivamente de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba desalojando de sus actividades

Esta legislación tuvo grandes inicios reconoció la realidad social y sindical en que se encontraban los trabajadores, como primer paso se reconoció la libertad de agruparse entre trabajadores y como segundo paso se creó incentivos para estas agrupaciones.

Con todas estas inconformidades de las relaciones humanas, surge el Trabajo Colectivo, a través de una nueva fórmula un sistema económico de mayor producción, mediante la utilización de los recursos técnicos de elaboración programada. Paralelamente, se aumentan las relaciones humanas y con ella los conflictos incluidos a las carestías de la misma relación exigida en los lugares de trabajo.”⁴

En el derecho de trabajo se ha establecido claramente que la unión de los trabajadores es el punto estratégico y de partida para cualquier reclamo ante el patrono y como punto de llegada son los derechos que van adquiriendo en el camino.

Esta nueva rama del Derecho que contempla las relaciones colectivas no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino el interés colectivo, o sea el de una pluralidad de sujetos hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común: no es la suma de intereses individuales sino su combinación, y es indivisible.

El derecho colectivo del trabajo tiene la misma estructura triangular igual en todos los países del mundo, ya que basa en tres institutos fundamentales: el

⁴ PEREZ BOTIJA, Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos S.A., España, 1957.

sindicato, la negociación colectiva y la huelga. No puede faltar ninguno de ellos pues este sistema se detiene y paraliza todo. Este enfoque tienen sus bases en el mundo anglosajón y más notoriamente en el mundo norteamericano de las industrias.

Este sistema se compone de los trabajadores y los empleadores, y depende ellos como realizan la negociación y el conflicto son las formas de relación o sea la parte del lado dinámico del sistema, siendo la fase estática la estructura de estas dos partes. Por una parte se tienen en cuenta los mecanismos de creación de las normas jurídicas y de las prácticas a las que se ajustan las relaciones colectivas. Por otra parte se atiende al grado de protagonismo de cada uno de los actores en el conjunto del sistema de la distribución de poderes entre ellos.

“Los conflictos colectivos de trabajo tienen su origen en el sistema de producción que surgió de la Revolución Industrial, por la secuela de los medios económicos y sociales, de las altercados, como de la marginación y dominaciones a la clase obrera, como en todo una fábrica seria y justa debe cumplir con todas las estipulaciones legales, con respeto a sus empleados se eliminarían los conflictos; es decir, los conflictos colectivos de trabajo se producen por la falta de armonía de las relaciones entre los empleados y el empleador, evitando que se violenten los derechos básicos de estas dos partes.”⁵

⁵ PEREZ BOTIJA, Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos S.A., España, 1957.

4.1.3. Características del conflicto colectivo

- Conflicto colectivo es una debate entre un sin número de trabajadores y uno o varios empleadores, cuyo contenido perjudica a las relaciones de trabajo por cuenta ajena. Afecta de forma peculiar a la colectividad de trabajadores, a los intereses colectivos de la clase obrera. En la práctica, su distinción con los conflictos plurales, que también afectan a varios trabajadores, es difícil; sin embargo, en estos el interés controvertido es una mera suma de intereses individuales.
- Por razón de su objeto, los conflictos colectivos pueden ser de dos tipos. En primer lugar, jurídicos o de interpretación, cuando derivan de discrepancias a causa de la interpretación o aplicación de una norma estatal, convenida o uso empresarial-, por lo que su solución debe ser conforme a Derecho. En segundo lugar, de intereses, de reglamentación o económicos, cuando pretenden la creación, modificación o sustitución de una norma; de ahí que su solución radique en la ponderación de los intereses contrapuestos.
- Las medidas de conflicto colectivo son medios de presión unilaterales de los sujetos en conflicto con la finalidad de conseguir una solución favorable a sus propios intereses. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo.
- El conflicto debe declararse externamente, es decir, no basta con que exista un conflicto constante.

- La parte trabajadora y el interés afectado tienen que ser colectivos, no es imprescindible que los trabajadores afectados tengan personería jurídica. Hay que tener en cuenta que dentro de los intereses colectivos de los trabajadores existen conflictos individuales y conflictos colectivos.
- Conflicto individual, este se genera cuando la afectación es individual y solo para un trabajador.
- Conflicto Colectivo, se genera cuando la afectación es para un grupo determinado de trabajadores.
- Los destinatarios de los efectos y consecuencias de la solución que se adopte son, en principio, indeterminados, al afectar el conflicto colectivo a una generalidad de trabajadores, hayan intervenido o no en el conflicto.
- La solución de los conflictos colectivos no sólo se encomienda a órganos jurisdiccionales, sino también a mediadores, árbitros y a órganos propiamente administrativos.
- Trata de que los problemas en el trabajo no se extiendan, y ocasionen problemas que los agraven más.

4.1.4. La Huelga

La podemos definir como a la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados, es un mecanismo de presión que tienen los

trabajadores durante la tramitación de un conflicto colectivo de trabajo, que para ser considerada lícita debe ser declarada de conformidad con la Ley, por una de las causas establecidas en el Código del Trabajo.

Es la suspensión colectiva del trabajo declarada y ejecutada por trabajadores coligados.

Este hecho social y político, tiene una definición importante en la doctrina social católica, que indica que “actuando a favor de los justos derechos de sus miembros, los sindicatos se sirven de este método, que es bloque del trabajo, como una especie de ultimátum dirigidos a los órganos competentes y sobre todo a los empresarios”⁶

Una huelga establecida conforme a Ley, otorga el derecho a los trabajadores a cobrar su remuneración durante los días que dure la huelga, y una vez culminada, los trabajadores volverán a sus puestos de trabajo

4.1.5. El Paro

“Paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados.”⁷

El empleador que quiera acogerse a este procedimiento debe notificar su decisión por escrito al a la autoridad pertinente del Ministerio de Trabajo, expresar los motivos en que se fundamenta, y solicitar la autorización para el paro. La autoridad del trabajo debe notificar a los trabajadores.

“Casos en que el empleador puede declarar el paro.- El empleador no podrá declarar el paro sino en los casos siguientes:

⁶ JUAN PABLO II, *Laborem Excercens*, 7ª Edición (sobre el trabajo humano en el 90 aniversario de la RERUM NOVARUM), 1982

⁷ Código de Trabajo Ecuatoriano. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito- Ecuador. Art. 525

1. Cuando a consecuencia de una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o grupo de empresas, se imponga la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar sus negocios en peligro de liquidación forzosa; y,
2. Por falta de materia prima si la industria o empresa necesita proveerse de ella fuera del país; y si la falta se debe a causas que no pudieron ser previstas por el empleador.”⁸

4.1.6. La Mediación Laboral.

Antes de la reforma laboral introducida por la Ley 133, el Ministerio de Trabajo cumplía la mediación como una gestión oficiosa de las más altas autoridades de esa Secretaría de Estado, pero la Ley indicada introdujo la mediación obligatoria, que así lo establece el artículo 470 que, inclusive, determina un procedimiento según el cual el Inspector del Trabajo que está conociendo del pliego “...remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva para que, a través de sus funcionarios, convoque a las partes...”⁹ pero ocurre que, en la actualidad, están suprimidos la Dirección, Subdirección y más funcionarios de la mediación laboral obligatoria y la función mediadora está asignada a los Inspectores del Trabajo los cuales, en último término, conocen del conflicto tanto como mediadores, como en calidad de jueces al integrar, como presidentes, los Tribunales de conciliación y Arbitraje

⁸ Código de Trabajo Ecuatoriano. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito- Ecuador. Art.

⁹ Código de Trabajo Ecuatoriano. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito- Ecuador. Art. 470.- Pág. 110-111.

que deben conocer del conflicto en primera instancia: para el caso, es indiferente que un Inspector tramite el conflicto en su primera fase y otro lo haga en la de la mediación.

El Inspector al que corresponda por sorteo intervenir en la mediación deberá convocar a las partes “cuántas veces considere necesarias...” para llegar a ella.

Esta etapa fenece en el término de quince días si las partes no se han puesto de acuerdo; si no han solicitado conjuntamente ampliación o si los trabajadores no han concurrido a las reuniones consecutivas convocadas para la mediación; pero si son los empleadores los que concurren a dos reuniones consecutivas, la etapa fenece antes del término y debe remitirse lo actuado al Inspector del Trabajo. De modo que, como están actualmente las cosas, el Inspector que cumplió la primera fase envía a otro para que actúe en la fase de mediación y éste devuelve primero para que continúe con el procedimiento.

En la etapa de la mediación obligatoria pueden darse tres situaciones:

- a)** Que se logre un acuerdo total, en cuyo caso las partes suscribirán el acuerdo con lo que termina el conflicto;
- b)** Que se llegue a un acuerdo parcial. En este caso se extenderá el acta en la que consten los puntos convenidos y los no convenidos. Los no convenidos se someterán a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje;
- c)** Que no se llegue a ningún acuerdo. En este caso se remitirá el expediente con todo lo actuado al Inspector del Trabajo que conoció del conflicto en la primera fase. La Ley dice que se enviará también el respectivo informe. Se entiende que el informe lo remitirá el Inspector del Trabajo que intervino en la fase de la mediación obligatoria.

Por disposición del Art. 471 del Código, mientras dura la mediación obligatoria, los trabajadores no podrán declarar la huelga a no ser en los casos previstos en los numerales 1, 2 y 7 del artículo 497 de la Ley.

La demora en la tramitación del Conflicto Colectivo de Trabajo, es indudablemente uno de los mayores problemas de este procedimiento, considerando que es el mecanismo de defensa de los Derechos Colectivos de Trabajo la naturaleza de un proceso dependerán los recursos que las partes puedan interponer válidamente para hacer respetar sus derechos.

Nuestra Constitución de la República establece que estos Conflictos deberán someterse a Tribunales de Conciliación y Arbitraje los cuales son conformados en el Ministerio de Relaciones Laborales, pero que tienen un procedimiento propio según el Código del Trabajo, y no se relaciona con lo dispuesto en la Ley de Arbitraje y Mediación; por otro lado, según el principio de impugnabilidad en sede judicial de todo aquello que no devenga de la Función Judicial, estatuido en el Código Orgánico de la Función Judicial, las resoluciones de otras instituciones del Estado podrían ser impugnadas en sede Judicial, por cuanto la Ley, no hace ninguna exclusión al respecto. En cambio, si nos encontramos en el Ministerio de Relaciones Laborales, regido por el Código del Trabajo (norma especial para esta institución), es imposible considerar que un conflicto sea susceptible de recurso alguno en el ámbito judicial, por cuanto la Ley no lo prevé en forma expresa

El Código del Trabajo, al regular los Conflictos Colectivos, establece los recursos que se pueden interponer mientras se resuelve el mismo, pero no existe una regulación sobre los recursos que pueden ser planteados en la

etapa de ejecución del Conflicto Colectivo que no es realizado por “la autoridad de primera instancia” sino por el Inspector del Trabajo que presidió el Tribunal durante la primera instancia, lo que ha provocado en muchos casos, que durante la ejecución de un fallo, haya existido un abuso de parte del Inspector del trabajo,

Si se pretenda apelar su decisión, lo cual, ha sido negado en algunos casos por parte del Director del Trabajo, por considerar que se encuentra en Etapa de Ejecución del Conflicto. Esta interpretación provoca una desigualdad con respecto a los procesos judiciales en donde si se pueden impugnar resoluciones del juez ejecutor ante un abuso de autoridad, por causarse un gravamen irreparable; apelación que no variará la resolución principal, sino conocer la supuesta desviación que causa el perjuicio. Esta desigualdad, podría provocar que se atente contra los legítimos derechos de la partes, ante un evidente abuso de Derecho.

4.2. Marco doctrinario

4.2.1. El Contrato Colectivo

Por su claridad y por la sencillez en la presentación de las instituciones jurídicas, también en esta oportunidad se ha recurrido a Cabanellas quien, en su muy práctico Diccionario de Derecho Usual, comienza por hacer una distinción entre contrato y pacto colectivo por lo que se transcribiría la definición que coincide con la que consta en nuestro Código. Respecto al pacto, el autor citado dice:

Guillermo Cabanellas de las torres en su Diccionario Jurídico Elemental refiriéndose al contrato colectivo menciona que se trata de: “Es el suscrito, con uno o más patronos, por una entidad laboral, esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados..... Conviene distinguir entre los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en los que en realidad no hay prestación efectiva de servicio, pues son los moldes dentro de los cuales han de vaciarse los contratos de dependencia (mientras que en los contratos colectivos si) sino un conjunto de normas de aplicación jurídica y contractual. Conviene, pues, reservar la denominación de contrato en los que hay pluralidad de sujetos; y llamar pactos colectivos de condiciones dentro de las cuales has de realizarse la prestación de servicios, a las normas de carácter general acordadas por las representaciones de clase y con la finalidad del desarrollo profesional.....”¹⁰

¹⁰ CABANELLAS Guillermo en su diccionario jurídico elemental. Editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina. 2000. Pág. 63

Otro autor da la definición que define al contrato colectivo así: “Se entiende por contrato colectivo de trabajo, el estipulado entre una agrupación de trabajadores, por una parte y un dador de trabajo de otra, que en su contenido determina las condiciones a las cuales se deben conformar los particulares contratos de contrato estipulados o por estipular, entre los que están sujetos al contrato colectivo”¹¹

El Dr. Julio César Trujillo, , en el Tomo II de su obra Derecho del Trabajo define al contrato colectivo de trabajo así: “Es el convenio escrito mediante el cual uno o más empleadores o asociaciones de empleadores, establecen derechos y obligaciones recíprocas y las condiciones de trabajo que han de regular las relaciones laborales o los contratos individuales de trabajo en la empresa o empresas para las cuales se celebró”¹²

4.2.2. Principios Fundamentales Del Derecho Colectivo

El Derecho Colectivo del Trabajo tiene principios típicos que caracteriza y diferencia de las otras instituciones del derecho de Trabajo en general y que al mismo tiempo, sirven de guía en interpretación de las normas jurídicas que lo regulan.

Los principios fundamentales del Derecho Colectivo son.

1.-Proteccion del Trabajador.

¹¹ BELELLA, Cesar.- Legislación Ecuatoriana del Trabajo.- Imp. Universidad Central del Ecuador.-.- Quito 1969.Pag. 289.

¹² TRUJILLO.-Julio Cesar.-Derecho del Trabajo. Tomo. II. Ed. Universidad Católica.-Quito 1979. Pag.556.

2.-Autonomia Colectiva.

3.-Defensa de los Intereses

4.-Paz Laboral

5.-Con decisión en la empresa y participación de los trabajadores en todos los niveles de la vida nacional.

4.2.3. El contrato colectivo Definiciones

El contrato colectivo de trabajo, es la mejor expresión de la nueva sociedad, si como el contrato individual lo fue de la sociedad liberal.

Gonzales Rothwoss, en la obra "Anales del primer Congreso Internacional de Derecho Social, define al contrato colectivo, como una regulación colectiva de carácter convencional que establece una serie de normas, a las que habrán de subordinarse los contratos de trabajo, afecten a individualidades o a pluralidades, coincide en lo esencial con lo expresado por De la Cueva pues estima que el objeto de la contratación colectiva es fijar las condiciones de prestación de servicios que deberían observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.¹³

Guillermo Cabanellas define al Contrato Colectivo de trabajo indicando que es el suscrito , con uno o más patronos, por una entidad laboral, esto es por un sindicato o grupo obrero , para facilitar ocupación remunerada de los trabajadores afiliados o representados, este mismo autor explica su definición de la siguiente manera, como noción preliminar , se está ante el convenio que

¹³ JOAQUIN VITERI LL, El Derecho Laboral Colectivo, Editorial PRODUGRAFI, Pagina 20, 21

regula uniformemente las prestaciones de un grupo de trabajadores, de una empresa o de toda una profesión con respecto o uno o más empresarios , en lugar o por tiempo indeterminado, surgió esta modalidad ante la desigualdad , que para concertar remuneración y obligaciones , era evidente en la contratación directa del trabajador aislado ante el patrono, con mayor potencia jurídica y económica.

Para Krotoschin La convención colectiva de trabajo es un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones profesionales obreras, por un lado y una o varias asociaciones patronales o un solo patrono, por otro, para regular las condiciones de trabajo, cuantitativas infinitas, y para mantener el estado de paz entre las partes de la convención.

La Oficina Internacional del Trabajo OIT, define el Contrato Colectivo de trabajo como: toda convención escrita concluida, durante cierto periodo, entre uno o varios patronos o una organización patronal, de una parte, y un grupo de obreros o una organización obrera, de otra, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales y eventualmente reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo.

De las anteriores definiciones se desprende, como concepto general, el de que los convenios colectivos de trabajo, son los acuerdos escritos sobre las normas reglamentarias de condiciones de trabajo y otras relacionadas directamente con este, estipulados por representaciones que por ostentar el mandato de los empresarios y de los trabajadores de las actividades generales a que se hayan de referir, poseen fuerza de ley , para quienes lo suscriben y para sus

representados, como para toda la profesión u oficio o empresa, o industria de que se trate, si son aprobados por la autoridad.¹⁴

4.2.4. Fuentes Del Derecho Colectivo

1.-Constitucion de la República.

2.-Mandatos Constituyentes.

3.-Instrumentos Internacionales

4.-Declaracion Universal de los Derechos del Hombre.

5.-Declaracion Americana de Derechos y de los Derechos del Hombre.

6.-Convencion Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica).

7.-Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales y Culturales.

8.-Convenios y Recomendaciones de la OIT

9.-Codigo de Trabajo

10.-Contrato Colectivo

4.2.5. Características Del Contrato Colectivo

GENERALES:

- Ofrece flexibilidad para elaborar consensos
- Permite aplicar principios de equidad y justicia social
- Permite la participación

¹⁴ JOAQUIN VITERI LL, El Derecho Laboral Colectivo, Editorial PRODUGRAFI, Pagina 20, 21

- Neutraliza las estrategias que pretendan ejercer un poder absoluto
- Favorece prácticas democráticas
- Favorece y requiere un intercambio de información.
- Convenio de paz social que pone fin o evita el conflicto
- Instrumento de política económica y social.¹⁵

ESPECIFICAS.

- A las cláusulas normativas del contrato se les aplican los principios de:
- Inderogabilidad o vigencia incondicionada.
- Inmediatez o vigencia inmediata
- Minuciosidad y Flexibilidad

4.2.6. Elementos Del Contrato Colectivo

FORMALES

- Requisitos
- Elaboración
- Por escrito
- En tres ejemplares
- Ante autoridad competente
- Homologación: sanción por parte de autoridades
- Publicidad

PERSONALES.

- Partes intervinientes
- Personas a quien comprende (ámbito validez personal)

¹⁵ MONESTEROLO LENCIONI, Gabriela Instituciones de Derecho Laboral Colectivo, Tomo II, Primera Edición, Corporación de Estudios y Publicaciones CEP

4.2.7. Formalidades del Contrato Colectivo

Celebración por escrito

- En tres ejemplares
- Ante el Director Regional de Trabajo.
- Aprobación previa por parte de la asamblea general de la asociación contratante
- Comparecencia empleador por sí o por representante asociación por medio de directiva

Si no hubiera Comité de Empresa

- Asociación mayoritaria que represente más del 50% en sector privado.
- Comité Central Único, conformado con más del 50% de los trabajadores, en el sector público.

4.2.8. Requisitos Especiales para los Trabajadores en el Sector Público .

- ✓ Ajustarse a los Mandatos Constituyentes y a las regulaciones del Ministerio de Relaciones Laborales.
- ✓ Observar, el momento de negociar el contrato colectivo o suscribir contratos individuales o actas transaccionales, las siguientes prohibiciones.
- ✓ Otorgar a obreros, sus cónyuges, personas en unión de hecho o parientes de modo gratuito o subsidiado, bienes o servicios que produce la empresa pública empleadora.
- ✓ Otorgar o mantener, bonos o ayudas, sobresueldos o estímulos por fechas conmemorativas, años de servicios o similares.

- ✓ Reconocer la homologación de derechos.
- ✓ Garantizar a sucesores del obrero el derecho a ocupar el puesto del trabajador fallecido.¹⁶

Efecto de la Inobservancia

- Responsabilidad personal y pecuniaria del representante que firme y autorice el contrato o el acto.
- Inmediata y Obligatoria de remoción.
- Las demás acciones a que hubiere lugar.

Partes Intervinientes

Parte Empleadora

- Una o más personas naturales o jurídicas.
- Asociación de Empleadoras.

Parte Trabajadora.

- ✓ Asociación Profesional
- ✓ Sindicato
- ✓ Comité de Empresa o Comité Central Único.

4.2.9. Contenido Del Contrato Colectivo

- ✓ Inclusiones y Exclusiones
- ✓ Horas y Jornadas de Trabajo
- ✓ Descansos y Vacaciones
- ✓ -Monto y reajustes de remuneraciones
- ✓ -Subsidios

¹⁶ MONESTEROLO LENCIONI, Gabriela Instituciones de Derecho Laboral Colectivo, Tomo II, Primera Edición, Corporación de Estudios y Publicaciones CEP

- ✓ Beneficios económicos y sociales adicionales que acuerden las partes contratantes.

4.2.10. Tipos de Clausulas del Contrato Colectivo

Normativas

- Regulan las relaciones individuales
- Dirigidas a proteger a cada trabajador.
- Se incorporan automáticamente a cada uno de los contratos.
- Individuales de trabajo.
- Subsisten al término del contrato colectivo

Obligacionales

- Generan obligaciones reciprocas entre las partes del contrato
- Se extinguen con la terminación del contrato colectivo de trabajo.

De Envoltura.

- Rodean al contrato para su eficacia.

Especiales O Accidentales

- Generalmente transitorias
- Versan sobre asuntos particulares y circunstanciales.

4.2.11. Negociacion Del Contrato Colectivo.

- Presentación del proyecto al inspector del Trabajo por la asociación de trabajadores facultada por la ley.
- Notificación al empleador, por intermedio del Inspector del Trabajo, en 48 horas.

- Negociación a partir de 15 días desde la notificación, concluye en 30 días
- Reclamación ante el Director Regional de Trabajo, si es que no llega a un acuerdo.
- Notificación a la parte contraria en 24 horas.
- Contestación en 3 días, si es favorable se suscribe el contrato.
- Audiencia de conciliación, si la contestación es negativa.¹⁷
- Indagaciones por 6 días.
- Resolución en 3 días.
- Aclaración o ampliación en dos días.
- Resolución en dos días.
- Resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que pone fin a la negociación con iguales efectos que un contrato colectivo.

4.2.12. Ambito De Validez Del Contrato Colectivo

- Temporal
- Duración
- Por tiempo fijo
- Por tiempo indefinido
- Por el tiempo de duración de la empresa u obra Art 239 Código de Trabajo

Vigencia

- Anterior a la suscripción del contrato

¹⁷ MONESTEROLO LENCIONI Gabriela, Instituciones de Derecho Laboral Colectivo, Tomo II, Primera Edición, Corporación de Estudios y Publicaciones CEP

- Desde suscripción
- Posterior a la suscripción.

Espacial.

Empresas o circunscripción territorial en las que haya de aplicarse

Personal

- Trabajadores a los que ampara.
- Todos los afiliados a la asociación contratante
- Trabajadores representados por la asociación contratante, aun cuando no sean afiliados.
- Trabajadores que se excluyen del amparo.
- Por la autonomía colectiva cláusulas de exclusión

-Los representantes y funcionarios con nivel directivo y administrativo.¹⁸

4.2.13. Efectos Del Contrato Colectivo

Preeminencia

- Los contratos individuales deben someterse a las condiciones establecidas en el contrato colectivo.
- Las condiciones del contrato colectivo (cláusulas normativas) se entienden incorporadas en los contratos individuales Art 244 C.T
- Ampara a todos los trabajadores, miembros o no de la asociación contratante.

¹⁸ MONESTEROLO LENCIONI Gabriela, Instituciones de Derecho Laboral Colectivo, Tomo II, Primera Edición, Corporación de Estudios y Publicaciones CEP

- No ampara a los representantes legales del empleador ni a los funcionarios de las empresas publicas con nivel directivo o administrativo.
- Prohibición de despido y de desahucio- fuero sindical, durante la negociación y a la vigencia del contrato.
- Archivo del pliego de peticiones si contuviera temas o aspectos contemplados en el contrato colectivo vigente Artículo 244 CT.
- Causal para la declaratoria de huelga, si el empleador despidiere a uno o más trabajadores una vez notificado con el proyecto del contrato. Art 235 CT.
- Las asociaciones partes de un contrato colectivo podrán ejercitar, a su propio nombre, las acciones provenientes del contrato, sin perjuicio de que el trabajador pueda ejercer las acciones que ele competan. Art 242 CT.

4.2.14. Revision Del Contrato Colectivo

La revisión puede ser:

- Total o parcial
- Al término del plazo
- Cada dos años, a propuesta de cualquiera de las partes.
- Trabajadores, si representan más del 50% de los afectados por el contrato.

- Empleadores, si tienen a su servicio más del 50% de trabajadores a los que se refiere el contrato.¹⁹

4.2.14. 1. Tramite De Revision

- Solicitud que debe ser representada.
- Por escrito y
- Ante la autoridad que legalizo el contrato.
- 60 días, por lo menos, al vencimiento del plazo o de cumplirse los dos años.
- Sometimiento a la Dirección regional de Trabajo.
- Si no hay acuerdo entre las partes contratantes, en el transcurso de los 60 días.
- -Si alguno de los empleadores no aceptare la revisión deberá celebrar un nuevo contrato con sus trabajadores.

4.2.14.2. Formalidades Revisión

La revisión se hará

- Por escrito
- Ante autoridad competente.
- Observando las mismas reglas y procedimiento que para la negociación del contrato colectivo

4.2.15. Revisión A Partir Del Mandato 8.

El mandato constituyente No.-8 ordeno que el plazo de un año desde su vigencia, todos los contratos colectivos suscritos por las instituciones del

¹⁹ MONESTEROLO LENCIONI Gabriela, Instituciones de Derecho Laboral Colectivo, Tomo II, Primera Edición, Corporación de Estudios y Publicaciones CEP

sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales, y por entidades de derecho privado en las que el Estado tenga participación accionaria o aportes, fueran revisados, en aras de la equidad laboral, a fin de acabar con privilegios y beneficios desmedidos y exagerados de grupos minoritarios que atentan contra el interés general y de los propios trabajadores.

4.2.15. 1. Suspensión Del Contrato

Se puede pactar en el propio contrato colectivo

- Es temporal
- Procede por causas no previstas, ni imputables al empleador
- Falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación.
- Huelgas
- Se debe determinar
- El tiempo máximo de duración.
- Si los trabajadores dejaran o no de percibir sus remuneraciones²⁰

4.2.15.2. Terminación Del Contrato Colectivo

- Los contratos colectivos terminan por las causas fijadas en los numerales 1, 2, 3, 4 ,6 del artículo 169 del Código de Trabajo, de igual manera terminan por disolución o extinción de la asociación contratante, cuando no se constituye otra que tome a su cargo el contrato colectivo celebrado por la anterior. Entre las causas que establece el Código de

²⁰ MONESTEROLO LENCIONI, Gabriela Instituciones de Derecho Laboral Colectivo, Tomo II, Primera Edición, Corporación de Estudios y Publicaciones CEP

Trabajo, por las que puede dar por terminado el contrato colectivo tenemos las siguientes:

- 1) **Causas Legalmente Previstas en el Contrato.**-En el mismo contrato colectivo se establece que es posible de fijar las causas de su terminación, estas pueden ser las que las partes tengan a bien convenirlas, en conclusión lo más frecuente es el vencimiento del plazo en los contratos por tiempo fijo.
- 2) **Mutuo Disenso.**-Este aspecto se refiere que en cualquier momento si las partes contratantes así desean pueden dar por concluido el contrato colectivo sea a plazo fijo o indefinido.
- 3) **Conclusión De La Obra O Servicio.**-Para que el contrato colectivo se dé por finalizado por la conclusión de la obra o del servicio prestado que es objeto del contrato, hace falta que el contrato colectivo sea, celebrado por el tiempo de duración de la obra.
- 4) **Muerte o Incapacidad del Empleador.**-El empleador que interviene en el contrato puede ser persona natural o jurídica, la primera puede suceder que le llegue la muerte, ya la segunda puede terminar por disolución. Se puede dar el caso que empleador muere sin dejar sucesores, por lo tanto la empresa queda liquidada es decir se cierra, y termina las relaciones de trabajo, y en conclusión termina el contrato colectivo.
- 5) **Extinción de la Persona Jurídica.**-Las personas jurídicas de cualquier clase pueden ser empleadores, pero debemos señalar que las personas

jurídicas no se hallan expuestas a la muerte, sino a la extinción la misma que se regirá por las leyes correspondientes.

- 6) **Caso Fortuito o Fuerza Mayor.**-En este caso se trata de sucesos no previstos que no se pudieron resistir, como ha medido de ejemplo puede ser la acción humana, como un sabotaje.
- 7) **Disolución o Extinción de la Asociación Sindical.**-Hay condiciones para que el contrato colectivo se dé por concluido, una vez que se elimine la asociación sindical que se interpuso en la celebración del contrato colectivo y otra es que en su lugar no comparezca otra asociación sindical que manifieste su decisión de ocupar el lugar de la disuelta en el contrato colectivo.
- 8) **Disolución del Contrato Colectivo.**-En cuanto a los contratos bilaterales va sobrentendida en la facultad para que con quien ha cumplido el contrato pueda pedir a su opción a la parte que no la ha cumplido la disolución del contrato o su cumplimiento con indemnización de daños y perjuicios.

4.3. Marco jurídico

4.3.1 Constitución de la Republica del Ecuador

La Constitución establece varios derechos que son ejercidos por los trabajadores en forma colectiva tales como los derechos de asociación que tiene concreción en la organización sindical; la huelga como medida de presión, para la solución de conflictos colectivos y la celebración de los contratos colectivos de trabajo

Los trabajadores y empleadores ecuatorianos tienen el pleno derecho a sindicalizarse libremente. Así lo manda el artículo 326, numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.” Se incluye además, el reconocimiento y garantía de nuevos sujetos y hechos de nuestra realidad y se constitucionaliza derechos antes constantes en la ley secundaria, así tenemos:

El reconocimiento y garantía del trabajo autónomo, de auto sustento y cuidado humano.

La revisión anual del salario básico.

El trabajo como un derecho de los pueblos

La protección del trabajo de nuestros migrantes en suelo extranjero.

La garantía del trabajo de jóvenes y de personas discapacitadas.

La igualdad de género y el reconocimiento de los derechos reproductivos en el trabajo.

4.3.2. CODIGO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo se encuentra establecido en el capítulo I, en el que se determina de su naturaleza, forma y efectos.

Contrato colectivo.- contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo.- en el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. de no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa. en las instituciones del estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité

central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. en todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.

Justificación de la capacidad para contratar.-los representantes de los trabajadores justificarán su capacidad para celebrar el contrato colectivo por medio de los respectivos estatutos y por nombramiento legalmente conferido. los empleadores justificarán su representación conforme al derecho común.

Presentación del proyecto de contrato colectivo.-las asociaciones de trabajadores facultadas por la ley, presentarán ante el inspector del trabajo respectivo, el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas.

Negociación del contrato colectivo.-transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación.

Trámite obligatorio ante el tribunal de conciliación y arbitraje.-

transcurridos los plazos previstos en el artículo anterior, las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un tribunal de conciliación y arbitraje, integrado en la forma señalada en el artículo 474 de este código.

el tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo.

art. 226.- contenido de la reclamación.- la reclamación contendrá los siguientes puntos:

1. designación de la autoridad ante quien se propone la reclamación;
2. nombres y apellidos de los reclamantes, quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales;
3. nombre y designación del requerido, con indicación del lugar en donde será notificado;
4. los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación, señalando con precisión los puntos, artículos o cláusulas materia del contrato en negociación, con determinación de aquellos sobre los que existió acuerdo y los que no han sido convenidos;
5. la designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integrarán el tribunal de conciliación y arbitraje; y,
6. domicilio legal para las notificaciones que correspondan a los comparecientes y a los vocales designados. con el libelo se acompañarán las pruebas instrumentales de que dispongan.

Termino para contestar.-recibida la reclamación, el director regional del trabajo respectivo, dentro de las siguientes veinticuatro horas, dispondrá se notifique al requerido concediéndole tres días para contestar.

Contestación a la reclamación.-la contestación a la reclamación contendrá lo siguiente:

1. designación de la autoridad ante quien comparece;
2. un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del reclamante, con indicación categórica de lo que admite o niega;
3. todas las excepciones que se deduzcan contra las pretensiones del reclamante;
4. designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integran el tribunal de conciliación y arbitraje; y,
5. el domicilio legal para las notificaciones que correspondan al compareciente y a los vocales designados.

al escrito de contestación se acompañarán las pruebas instrumentales de que disponga el demandado y los documentos que acrediten su representación, si fuere el caso.

Contestación totalmente favorable.-en caso de que la contestación fuere totalmente favorable a las reclamaciones y propuestas, el presidente del tribunal de conciliación y arbitraje, convocará a las partes para la suscripción del respectivo contrato colectivo de trabajo.

Audiencia de conciliación.-vencido el término para contestar si no se lo hubiere hecho o si la contestación fuere negativa o parcialmente favorable a la petición de los reclamantes, el presidente del tribunal de conciliación y arbitraje, convocará a las partes y a los vocales, señalando el día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro del término de las cuarenta y ocho horas subsiguientes. para la audiencia de conciliación se observará lo previsto en los artículos 476, 477 y 478 de este código.

Termino de indagaciones y resolución .-si la conciliación no se produjere, el tribunal de conciliación y arbitraje concederá un término de seis días para las indagaciones, dentro del cual las partes presentarán sus propuestas sobre los puntos en desacuerdo, con las justificaciones documentadas. concluido dicho término, resolverá el asunto materia de la controversia, dentro del término de tres días para el caso de las instituciones del sector público, la resolución deberá observar lo que al respecto disponen las leyes, decretos y reglamentos pertinentes. La resolución causará ejecutoria, pero podrá pedirse aclaración o ampliación dentro de dos días, disponiendo de otros dos días el tribunal para resolver.

Efectos del contrato colectivo.-la contestación totalmente afirmativa por parte del requerido, el acuerdo de las partes obtenido en la audiencia de conciliación y la resolución del tribunal de conciliación y arbitraje, tendrán los mismos efectos obligatorios del contrato colectivo de trabajo.

Prohibición de despido y desahucio de trabajadores.-presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá

desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites previstos en este capítulo. si lo hiciere indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este código o en otro instrumento.

mientras transcurra el tiempo de la negociación o tramitación obligatoria del contrato colectivo, no podrá presentarse pliego de peticiones respecto de los asuntos pendientes materia de la negociación o tramitación.

Archivo del pliego de peticiones.-si en el tiempo de duración del contrato colectivo, se presentaren uno o varios pliegos de peticiones que contuvieren temas o aspectos contemplados en el contrato colectivo¹ vigente, la autoridad laboral ordenará su inmediato archivo.

Declaratoria de huelga.-presentado a la autoridad del trabajo el proyecto de revisión del contrato colectivo y debidamente notificado, los trabajadores podrán declarar la huelga, si notificado el empleador con el proyecto, despidiere a uno o más trabajadores.

Formalidades del contrato colectivo.-el contrato colectivo deberá celebrarse por escrito, ante el director regional del trabajo, y a falta de éste, ante un inspector del ramo, y extenderse por triplicado, bajo pena de nulidad. un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro quedará en poder de la autoridad ante quien se lo celebre.

Contenido del contrato colectivo.-en el contrato colectivo se fijará:

1. las horas de trabajo;
2. el monto de las remuneraciones;
3. la intensidad y calidad del trabajo;
4. los descansos y vacaciones;
5. el subsidio familiar; y,
6. las demás condiciones que estipulen las partes.

Ámbito del contrato colectivo.-en el contrato colectivo se indicará también la empresa o empresas, establecimientos o dependencias que comprenda, y la circunscripción territorial en que haya de aplicarse.

Duración del contrato colectivo.-el contrato colectivo puede celebrarse:

1. por tiempo indefinido;
2. por tiempo fijo; y,
3. por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada.

Determinación del número de trabajadores.-en todo contrato colectivo se fijará el número de trabajadores miembros del comité de empresa o de la asociación contratante, y se indicará así mismo, el número total de los que presten sus servicios al empleador al momento de celebrarse el contrato.

Suspensión temporal de los contratos colectivos.-en los pactos colectivos deberán estipularse si los efectos del contrato pueden ser suspendidos temporalmente por causas no previstas ni imputables al empleador, tales como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales que pueden repercutir en el trabajo y otras análogas, debiendo además determinarse, en caso de que se admita la suspensión del

contrato, el tiempo máximo que ésta pueda durar y si el trabajador dejará o no de percibir su remuneración.

Acciones provenientes del contrato colectivo.-las asociaciones partes de un contrato colectivo podrán ejercitar, en su propio nombre, las acciones provenientes del contrato. esto no obsta para que el trabajador pueda ejercer las acciones personales que le competan.

Disolución de la asociación de trabajadores.- en caso de disolución de la asociación de trabajadores parte de un contrato colectivo, los asociados continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en dicho contrato.

Preeminencia del contrato colectivo.-las condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales celebrados entre el empleador o los empleadores y los trabajadores que intervienen en el colectivo. por consiguiente, si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas, cualesquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales.

Representantes de las asociaciones de trabajadores.-en los contratos colectivos sólo podrán intervenir como representantes de las asociaciones de trabajadores, personas mayores de dieciocho años.

Efectos de nulidad de los contratos.-la nulidad de los contratos colectivos de trabajo surtirá los mismos efectos señalados por el artículo 40 de este código para los individuales.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1. La ley laboral colombiana

Art. 1 Los conflictos de interés cuyo conocimiento sea de la competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se sustanciarán conforme a las disposiciones de la presente ley.

Art. 2 Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de estas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación. El ministerio podrá, así mismo, intervenir de oficio, si lo estimare oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto.

El Ecuador en el Código de Trabajo del Ecuador establece la mediación obligatoria, situación muy similar con la legislación colombiana.

La ley laboral colombiana tiene muchas similitudes con la ecuatoriana, en cuanto a doctrina y jurisprudencia, por ejemplo al hablar sobre las asociaciones de empleados y los conflictos colectivos concuerdan en expresar que son instituciones de derecho colectivo de trabajo

4.4.2. Ley laboral de Perú

- ✓ El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:
- ✓ Garantiza la libertad sindical.

- ✓ Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
- ✓ Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social.

Así también tiene sus excepciones y limitaciones.

Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional. Los jueces y fiscales están prohibidos de participar en política, de sindicarse y de declararse en huelga.

4.4.3. Ley laboral de México

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga

Artículo 388. Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes: Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga

mayor número de trabajadores dentro de la empresa; Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Artículo 389. La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Artículo 391. El contrato colectivo contendrá: Los nombres y domicilios de los contratantes; Las empresas y establecimientos que abarque; Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada; Las jornadas de trabajo; Los días de descanso y vacaciones; El monto de los

salarios; Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda; Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento; Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 392. En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Artículo 393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Artículo 394. El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

Artículo 395. En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la

celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Artículo 396. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

Artículo 397. El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

Artículo 398. En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Artículo 399. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes: Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años; Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Artículo 399 Bis. Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Artículo 400. Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Artículo 401. El contrato colectivo de trabajo termina: Por mutuo consentimiento; Por terminación de la obra; y En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Artículo 402. Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

Artículo 403. En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento”²¹.

²¹ <http://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-septimo/capitulo-ii/>

5. MATERIALES Y METODOS

5.1. Materiales Utilizados

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo en lo referente a la revisión de literatura, se utilizó básicamente textos relacionados con el derecho laboral, conflictos colectivos, contrato colectivo; así como el servicio de internet, revistas, reportes de periódicos, libros, también se emplearon las fichas para extraer lo más importante de la información analizada.

Por otro lado para procesar y ordenar la información de campo obtenida se utilizó una computadora, para el análisis y procesamiento de datos se utilizó la calculadora, de igual forma se utilizaron algunos otros recursos materiales como papel, copiadora, grabadora y otros materiales de oficina

5.2. Métodos.

En el proceso de investigación socio-jurídica, de la problemática planteada, se aplicarán:

Método Científico.-Entendido como camino a seguir para encontrar la verdad acerca de la problemática planteada, permitirá de una manera lógica lograr la adquisición organizada y sistemática de conocimientos en sus aspectos teóricos y doctrinarios acerca del derecho al trabajo, contrato colectivo.

Método Inductivo y Deductivo.- El primero que partiendo de casos particulares permite llegar al descubrimiento de un principio o ley general que los rige; y, el segundo a la inversa, partiendo de los conceptos, principios y leyes para realizar el análisis correspondiente y arribar a las conclusiones y resultados.

Método Histórico.- Se utilizará para realizar el análisis retrospectivo de la evolución del conflicto colectivo.

Método Descriptivo.- Permitirá observar y analizar en forma minuciosa aspectos relativos a la problemática planteada.

Método Analítico.- Comprende el análisis de situaciones puntuales de la problemática a analizarse.

Método Estadístico.- Servirá para la tabulación de datos y la elaboración de cuadros y gráficos, los mismos que serán necesarios para el análisis de datos y la interpretación de los mismos

5.3. Procedimientos y Técnicas.

El desarrollo de la presente tesis demandó la ejecución de las siguientes técnica:

La primera técnica para la recolección de datos, me auxilié de la técnica del fichaje, porque era necesario recurrir a fuentes bibliográficas que me permitan manejar de mejor manera la presentación; además hice uso principalmente de la técnica del archivo por cuanto necesité del internet y fue necesario recopilar y clasificar la información de acuerdo a su contenido e importancia.

Además, para la recolección de los datos de campo, por la naturaleza de la investigación utilicé la técnica de la encuesta, la misma que fue aplicada a treinta abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja, quienes manifiestan sus opiniones sobre e contrato colectivo; así mismo utilicé la técnica de la entrevista, que fue realizada a tres profesionales entre ellos abogados en libre

ejercicio, docentes universitarios e inspector de trabajo, quienes expusieron sus opiniones respecto al problema planteado.

Finalmente se realizó la concreción de los resultados obtenidos, los mismos que están representados en cuadros estadísticos; y, con la utilización del método hipotético-deductivo que me sirvió para contrastar la hipótesis y verificar los objetivos planteados; posteriormente me sirvieron de sustento para elaborar las conclusiones y recomendaciones, así como de la propuesta jurídica en pos de dar solución al problema planteado.

Luego de concluido el sustento y fundamento teórico del trabajo de investigación, seguidamente presento el desarrollo del trabajo de campo en todas sus dimensiones, de análisis, síntesis y representación de resultados, que reflejan la opinión de las personas encuestadas y especialistas en derecho laboral, posiciones que fundamentan los vacíos legales en las normas legales de nuestro país.

6.- RESULTADOS.

6.1.- Resultados de la aplicación de las encuestas.

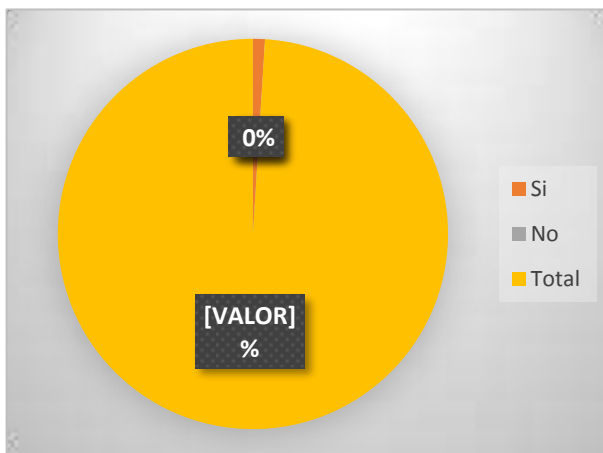
A fin de obtener resultados confiables que orienten y aporten a las conclusiones y recomendaciones valederas para el trabajo de investigación, se aplicaron 30 encuestas, dirigidas y aplicadas a abogados en libre ejercicio profesional, docentes universitarios.

Encuesta

1. Considera usted que es importante el contrato Colectivo a beneficio de los Trabajadores.?

CUADRO N° 1		
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	30	100%
No	0	0%
Total	30	100
Fuente: Abogados en libre ejercicio, Docentes universitarios		
Autor: Pedro Canga Vivero		

Grafico Nro.1



INTERPRETACIÓN:

Del universo encuestado, observamos que treinta profesionales y docentes universitarios que representan el 100% consideran que es importante el contrato colectivo en el ámbito laboral.

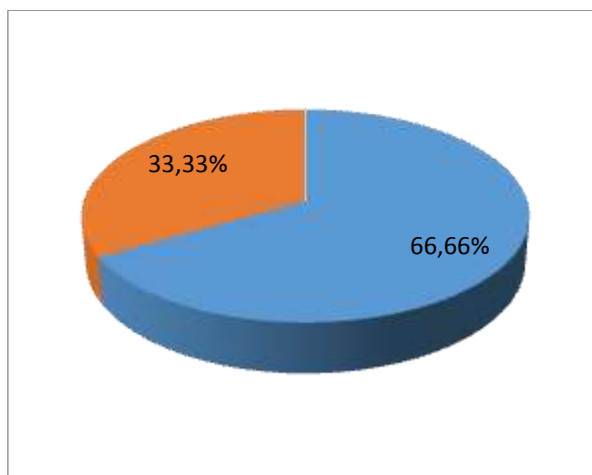
ANALISIS:

El Régimen Laboral en Ecuador, es uno de los temas que mayor movilidad en tanto busca causas para lograr reformas que otorguen mayor claridad a las reglas contractuales, el contrato colectivo es aquel que la clase trabajadora se ha ganado para celebrar un convenio escrito mediante el cual uno o más empleadores o asociaciones de empleadores, establecen derechos y obligaciones recíprocas y las condiciones de trabajo que han de regular las relaciones laborales.

2.- Considera usted que se sigue vulnerando derechos de los trabajadores por insuficiencias jurídicas al momento de tramitar los conflictos colectivos de trabajo en el Contrato Colectivo.?

CUADRO N° 2		
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	20	66.66%
No	10	33.33%
Total	30	100%
Fuente: Abogado en libre ejercicio, Docentes Universitarios.		
Autor: Pedro Canga Vivero		

Grafico 2



INTERPRETACIÓN:

Con respecto a ésta interrogante 20 de los profesionales encuestados que representan el 66.66% consideran que si se vulneran derechos; mientras que diez de los profesionales encuestados que representan el 33.33 % manifiestan que no.

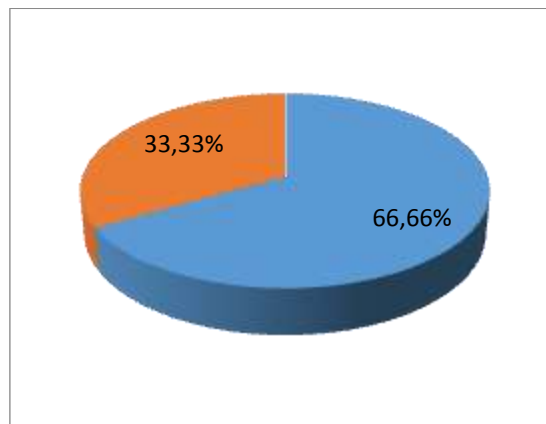
ANALISIS

Hoy en día se ven cambios significativos en el ámbito laboral, sin embargo aun existen falencias que provocan que se vulnere derechos de los trabajadores, esto se da por no existir normas adecuadas para negociar los conflictos colectivos de los trabajadores.

3. ¿Considera que es importante que la legislación Laboral Ecuatoriana debe contener en su marco jurídico mecanismos, técnicas de negociación con la finalidad de llegar a un verdadero acuerdo en las controversias laborales dentro del contrato colectivo.?

CUADRO N° 3		
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	20	66.66%
No	10	33.33%
Total	30	100%
Fuente: Abogados en libre ejercicio		
Autor: Pedro Canga Vivero		

Grafico Nro. 3



INTERPRETACIÓN

Con respecto a esta pregunta debo señalar que veinte de los profesionales que representan el 66.66%; mencionan que si mientras que diez profesionales que representan el 33.33% manifiestan que No.

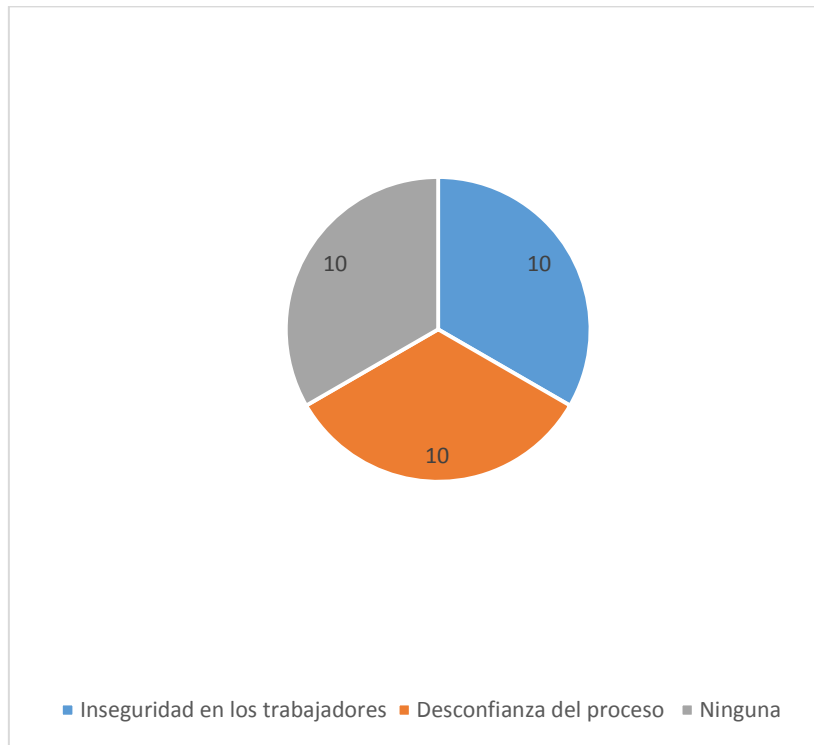
ANALISIS

Como se puede determinar la gran mayoría de los profesionales encuestados consideran que las razones principales que preocupa a los trabajadores debidamente organizados y a los patronos, es que los Conflictos colectivos tengan recursos, técnicas eficaces y eficientes para la defensa de derechos, más aún si existe vulneración de intereses.

4.¿Cuales cree que son las consecuencias que provoca que nuestras legislación Laboral Ecuatoriana no contengan en su marco jurídico mecanismos, técnicas de negociación en las controversias laborales dentro del contrato colectivo?

CUADRO N° 4		
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Inseguridad en los trabajadores	10	33.33%
Desconfianza del proceso	10	33.33.
Ninguna	10	33.33%
Total	30	100%
Fuente: Abogados en libre ejercicio, Docentes Universitarios		
Autor: Pedro Canga Vivero		

Grafico 4



INTERPRETACIÓN:

Del universo consultado se observa que, diez profesionales que representa el 33.33% coinciden y manifiestan que provoca inseguridad jurídica, los otros diez que representa el 33.33% mencionan que provoca desconfianza del proceso y los diez restante que representa el 33.33% mencionan que ninguna.

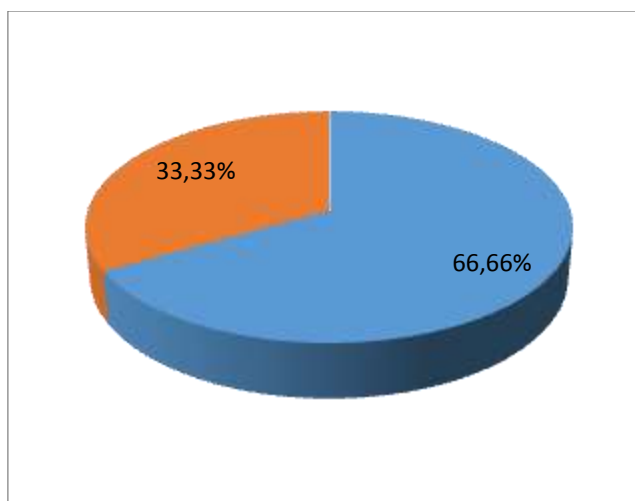
ANÁLISIS:

Como se ha venido mencionando el Código de Trabajo es una norma protectora reguladora de las actividades laborales, sin embargo el procedimiento, que se vienen realizando para la negociación de los conflictos colectivos no es la adecuada, por lo que provoca inseguridad y desconfianza en los trabajadores

5¿Cree Usted que es pertinente que se realice un proyecto de Reforma al Código del Trabajo incorporando alternativas metodológicas, jurídicas, técnicas de negociación contractual colectiva?

CUADRO N° 5		
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	20	66.66%
No	10	33.33%
Total	30	100%
Fuente: Abogados en libre ejercicio, Docente Universitarios		
Autor: Pedro Canga Vivero		

Gráfico Nro. 5



INTERPRETACIÓN:

Del universo encuestado, veinte profesionales que representan el 66.66% manifiestan si; mientras que diez profesionales que representan el 33.33% manifiestan que no es necesario reformar la ley.

ANALISIS:

Se evidencia que existen la necesidad de reformar las normas legales en lo relacionado a la negociación en caso de conflictos colectivos, observando normas adecuadas y técnicas pertinentes para solucionar tales controversias

6.2. Resultado de la Aplicación de las Entrevistas

Encuesta aplicada a docente Universitario; Abogado en libre ejercicio e Inspector de Trabajo

Análisis de las respuestas obtenidas:

1.- ¿Considera que la negociación de los conflictos colectivos de trabajo es dirigida por funcionarios imparciales?

Los representantes de asociaciones de trabajadores, sostienen que existe un evidente intervencionismo de parte del Estado, en la tramitación y resolución de un conflicto colectivo, puesto que, al ser los Tribunales de Conciliación y Arbitraje presididos por una autoridad de trabajo que es la autoridad dirimente del fallo, de la cual dependerá la resolución del conflicto; pueden ser objeto de presiones al momento de resolver, considerando que son funcionarios que dependen de la Función Ejecutiva, y que del cumplimiento de las disposiciones de sus superiores, depende la renovación de su contrato, pues no son en su mayoría funcionarios de carrera.

2.- Considera usted que es necesario implementar nuevas técnicas de negociación en los conflictos colectivos de trabajo

Evidentemente si por cuanto para la negociación el Tribunal de Conciliación y Arbitraje hace las veces de mediador, juez y emite criterios que en lo legal estaría hasta prevaricando por cuanto el solo debe guiar la conciliación a la que lleguen las partes e indicarles lo mas conveniente para ellos.

El Inspector del Trabajo en esta pregunta ha respondido que se debe implementar en la norma técnicas, referencias para ellos poder guiarse y guiar a los interesados

3.- Cuales cree que son las causas que provoca que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje no aplique nuevas técnicas para la solución del conflictos

Los dos profesionales abogado en libre ejercicio y docente universitario menciona que causas son varias, como por ejemplo desconfianza para acudir a Tribunal de Conciliación y Arbitraje, inseguridad jurídica, molestia por las partes afectadas.

El señor inspector menciona que la causa generalizada es la incomodidad, molestia de la forma de llevar el proceso. Manifiesta que los reclamos son el exagerado tiempo que deben esperar para obtener la resolución.

4.- Considera usted que es adecuado que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje conozca sobre las controversias colectivas

Los dos profesionales mencionan que no, ya que de la resolución de ellos no se puede apelar a la Corte, solo ante el director provincial de trabajo, por cuanto no es una sentencia, por ello consideran que debe conocer el Juzgado de trabajo.

7. DISCUSIÓN.-

A continuación se detalla la comprobación de objetivos y la contrastación de la hipótesis, sobre la investigación realizada.

7.1. Comprobación de objetivos

Objetivo General

- *Realizar un estudio conceptual, jurídico, doctrinario y crítico sobre el contrato colectivo en la Legislación Laboral ecuatoriana*

Efectivamente se ha realizado un análisis, conceptual en el punto 4.1. Doctrinario 4.2. y jurídico en el punto 4.3. del contrato colectivo, en nuestra legislación ecuatoriana

Objetivos Específicos

- *Demostrar la importancia de que la legislación Laboral Ecuatoriana debe contener en su marco jurídico mecanismos, técnicas de negociación con la finalidad de llegar a un verdadero acuerdo en las controversias laborales dentro del contrato colectivo.*

Este objetivo se ha cumplido satisfactoriamente con la aplicación de las encuestas y entrevistas a profesionales conocedores de la problemática planteada, de esta manera pude comprobar mi objetivo en su totalidad.

- *Determinar las consecuencias que provoca que nuestras legislación Laboral Ecuatoriana no contengan en su marco jurídico mecanismos, técnicas de negociación en las controversias laborales dentro del contrato colectivo.*

Este objetivo se cumplió a través de aplicación de encuesta y entrevista ya que la mayoría de profesionales mencionan que las consecuencias de no establecer técnicas adecuadas y normar la correcta competencia para conocer conflictos laborales, provoca inseguridad jurídica, desconfianza e incertidumbre.

- *Proponer un proyecto de Reforma al Código del Trabajo incorporando alternativas metodológicas, jurídicas, técnicas de negociación contractual colectiva.*

Este objetivo se cumple en su totalidad en el punto 9.1 ya que en él se plantea la propuesta de reforma legal al Código de Trabajo.

7.2. Comprobación de la hipótesis.

- ***Tanto la clase trabajadora y las autoridades en su mayoría sustentan que la normativa que regula el contrato colectivo de trabajo son totalmente insuficientes, existiendo una verdadera desconfianza en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, mediante la***

cual se deberían establecer mecanismos de técnicas de negociación con la finalidad de llegar a un verdadero acuerdo y no violentar derecho de los trabajadores.

El resultado de las encuestas, entrevistas aplicadas y revisión teórica jurídica se determina que El Conflicto colectivo de Trabajo, al amparo de la Constitución y de la expedición de ciertas Leyes Vigentes, es un procedimiento con una naturaleza híbrida, por cuanto no puede considerarse un medio alternativo de solución de conflicto, un proceso administrativo o un proceso judicial, a pesar de tener similitudes con estos tres procesos. Esta situación, se evidencia por cuanto, a pesar de que las autoridades de trabajo juzgan y ejecutan lo juzgado, no puede considerarse como órganos jurisdiccionales, por cuanto el Código Orgánico de la Función Judicial, no les reconoce tal calidad lo que provoca que sean totalmente insuficientes, existiendo una verdadera desconfianza en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

7.3. Fundamentación de propuesta jurídica

La Organización Internacional del Trabajo considera que los conflictos colectivos de trabajo tienen su origen en una condición de trabajo pactada colectivamente y que puede afectar a uno o varios trabajadores. Esta distinción o categorización de conflictos no radica pues en el número de afectados, sino en la existencia de un interés individual o en un interés de grupo que se ve afectado, en la defensa del mismo. Ciertamente es que la línea divisoria entre una y

otra es difusa ya que muchas veces la diferenciación entre si es o no es un interés de grupo se hace bastante difícil de determinar

La libertad de asociación, como lo menciona la Constitución del Ecuador, es el derecho de los trabajadores de una empresa de constituir o no una asociación o varias asociaciones dentro de una misma empresa; el derecho de cada trabajador de afiliarse o retirarse de las mismas; así como también el derecho de las distintas asociaciones de agruparse entre ellas o formar federaciones o confederaciones.

Sin el Contrato Colectivo de Trabajo, ni las Asociaciones de trabajadores podrían lograr el cumplimiento de sus fines, ni los trabajadores podrían aspirar al mejoramiento de las condiciones de trabajo, sino a través de la lenta y no siempre eficaz intervención del Estado.

El conflicto colectivo es una debate entre un sin número de trabajadores y uno o varios empleadores, cuyo contenido perjudica a las relaciones de trabajo por cuenta ajena. Afecta de forma peculiar a la colectividad de trabajadores, a los intereses colectivos de la clase obrera, en nuestro país los Conflictos colectivos de Trabajo no son conocidos ni por jueces ni por Tribunales de la República, sino por Tribunales de Conciliación y Arbitraje, el cual esta conformado por miembros denominados vocales, la autoridad de trabajo que lo preside, los vocales de la parte trabajadora y los vocales de la parte empleadora; así mismo El Código del Trabajo, establece únicamente que sea tramitado ante el Ministerio de Relaciones Laborales, mas no por órganos judiciales; por estas consideraciones de orden conceptual, jurídico y por la obtención de encuestas

y entrevistas aplicadas el Conflicto Colectivo de trabajo no debe ser necesariamente tramitado en el Ministerio de Relaciones Laborales, sino mas bien por un Mediador o juzgador acreditado por el Consejo de la Judicatura de tal manera, que exista una real independencia al momento de resolver.

8. CONCLUSIONES

- ✓ El trabajo es una manifestación esencial del ser humano, y al mismo tiempo es un hecho social valorable, manifestado tanto como facultad y como deber, siendo además indispensable para el desarrollo del género humano.
- ✓ El Contrato Colectivo de Trabajo, es el acuerdo de un sindicato de trabajadores para con el empleador o asociación de empleadores acerca de las condiciones de trabajo conforme a las cuales han de prestarse los servicios en la empresa o grupo de empresas
- ✓ Nuestra Constitución establece como principio rector de la Función Judicial a la Unidad Jurisdiccional; adicionalmente, se reconoce y se respetan a la conciliación, a la Mediación y al Arbitraje, como medios de solución de los conflictos.
- ✓ En el Conflicto Colectivo de trabajo, no se encuentra identificado plenamente los procedimientos para la solución de conflicto mediante la mediación y Arbitraje.
- ✓ El Derecho Colectivo del Trabajo es entendido no como una disciplina jurídica autónoma sino como una parte importante del Derecho del Trabajo, cuya función es proteger y mejorar las condiciones de vida y laborales de los trabajadores

9. RECOMENDACIONES

- Capacitar al estudiante, en el campo laboral, para que un futuro próximo, ya en el ejercicio profesionales, pueda aplicar los conocimientos teórico y prácticos adquiridos en relación al manejo de procedimientos para contratación colectiva, para resolver las controversias laborales colectivas entre trabajadores y empleadores, de tal forma que se encuentre en plenitud de condiciones para la ejecución, desarrollo y sustanciación de procesos legales en este ámbito.
- Que los procesos de conflictos colectivos, para que exista la posibilidad de poder impugnar alguna resolución judicial conforme lo establece el Código Orgánico de la Función Judicial, deberían ser al menos analizado por los Mediadores del Consejo de la Judicatura o jueces y tribunales de la República.
- Que la Asamblea Nacional proceda a analizar sobre el conocimiento de los conflictos laborales, con la finalidad que cree normas adecuadas, para la solución del conflictos colectivo.
- Que se incorpore a las instituciones encargadas de conocer los conflictos colectivos, personas especializadas en el tema, con la finalidad de que guíen adecuadamente y utilicen una manera adecuada para solucionar los conflictos.
- Que se revise por parte de los legisladores los vacíos e incongruencias jurídicas en las normas legales laborales a fin de brindar una seguridad jurídica a todos los involucrados en un conflicto colectivo

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURIDICA.-

Con todos los elementos adquiridos mediante la presente investigación puedo realizar la siguiente propuesta de reformas:

LA HONORABLE ASAMBLEA NACIONAL

Considerando:

Que: Nuestra Constitución reconoce y garantizará a las personas: El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria.

Que: Es deber primordial del Estado el velar por la seguridad jurídica de la población en todos los ámbitos, para lograr el desarrollo sostenible y el bienestar de todos los ciudadanos, tal como lo establece la constitución

Que el Código del Trabajo, debe velar por los derechos de los trabajadores y trabajadoras; para así regular las relaciones entre las dos partes .

Que es importante que los conflictos colectivos sean conocidos y analizados por personas imparciales, independientes y conocedoras de los temas.

En uso de las atribuciones legales que le confiere el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador.

Se expide la Ley reformativa y derogatoria al Código de Trabajo

Agréguese:

De los conflictos colectivos del trabajo

Obligatoriedad: Un conflicto colectivo de Trabajo debe ser conocido y tramitado ante los Mediadores del Consejo de la Judicatura, correspondiente a su jurisdicción competente.

Para la solución de los conflictos colectivos se deberá observar que se presenten técnicas adecuadas de negociación, las cuales deben estar tuteladas por los principios básicos de legalidad.

Deróguese toda ley que contravenga a las disposiciones antes expuestas.

Presidenta Asamblea

Secretario General.

10.- BIBLIOGRAFIA

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.- Editada por la Editorial Jurídica EL FORUM.- Quito Ecuador.- 2009.

CODIGO DEL TRABAJO.- editada por la Editorial Jurídica EL FORUM.- Quito Ecuador.- 2009

LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR. <http://www.gobiernogalapagos.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/05/TEXTO-FINAL-LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-LABORAL-Y-RECONOCIMIENTO->

LEY ORGANICA DE LA FUNCION JUDICIAL editada por la Editorial Jurídica EL FORUM.- Quito Ecuador.- 2009

AGUILAR, A, Leónidas.- DERECHO LABORAL.- TEORICO PRACTICO JURISPRUDENCIA.-Primera Edición.- Cuenca Ecuador.- 20118.-

BELELLA, Cesar.- Legislación Ecuatoriana del Trabajo.- Imp. Universidad Central del Ecuador.-.- Quito 1969

CABANELLAS, Guillermo.-Diccionario de Derecho Usual. Editorial Heliasta Buenos Aires Argentina

JUAN PABLO II, Laborem Excercens, 7ª Edición (sobre el trabajo humano en el 90 aniversario de la RERUM NOVARUM), 1982

MARTINEZ VIVOT, Julio (2010). Nuevo réquiem para la libertad sindical en Argentina, en Revista Jurídica Argentina La Ley, Derecho del Trabajo, Doctrinas Esenciales, T IV, Buenos Aires

MONESTEROLO LENCIONI Gabriela, Instituciones de Derecho Laboral Colectivo, Tomo II, Primera Edición, Corporación de Estudios y Publicaciones CEP

PEREZ BOTIJA, Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos S.A., España, 1957.

LOPEZ, Justo, (2010), significado de la constitucionalidad del derecho de huelga, en revista jurídica Argentina La Ley, Derecho del Trabajo, Doctrinas Esenciales, Buenos Aires, Editorial La Ley.

TRUJILLO.-Julio Cesar.-Derecho del Trabajo. Tomo. II. Ed. Universidad Católica.-Quito 1979

VASQUEZ LOPEZ, Jorge (2010), Derecho Laboral Colectivo, Editorial Jurídica Cevallos.

VITERI JOAQUIN LL, El Derecho Laboral Colectivo, Editorial PRODUGRAFI

<http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>

<http://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-septimo/capitulo-ii/>

11.- ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

Con la finalidad de desarrollar mi tesis ***REALIZAR UN ANALISIS JURIDICO-SOCIAL SOBRE LAS ALTERNATIVAS QUE SE DEBERÍAN INCORPORACIÓN A LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA PARA LA NEGOCIACIÓN CONTRACTUAL COLECTIVA*** ", respetuosamente me permito solicitar su colaboración, contestando la siguiente encuesta, cuyo aporte me ayudará en forma positiva a concluir la investigación propuesta.

1. **¿considera usted que es importante el contrato Colectivo a beneficio de los Trabajadores.?**

Si

No

Explique.....

.....

2.- **Considera usted que se sigue vulnerando derechos de los trabajadores por insuficiencias jurídicas al momento de tramitar los conflictos colectivos de trabajo en el Contrato Colectivo.?**

Si

No

Explique.....
.....

3. ¿Considera que es importante que la legislación Laboral Ecuatoriana debe contener en su marco jurídico mecanismos, técnicas de negociación con la finalidad de llegar a un verdadero acuerdo en las controversias laborales dentro del contrato colectivo.?

Si

No

Porque.....
.....

4.¿Cuales cree que son las consecuencias que provoca que nuestras legislación Laboral Ecuatoriana no contengan en su marco jurídico mecanismos, técnicas de negociación en las controversias laborales dentro del contrato colectivo?

Explique.....
.....

5¿Cree Usted que es pertinente que se realice un proyecto de Reforma al Código del Trabajo incorporando alternativas metodológicas, jurídicas, técnicas de negociación contractual colectiva?

Si

No

Porque.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACION



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

Con la finalidad de desarrollar mi tesis intitulada” ***REALIZAR UN ANALISIS JURIDICO-SOCIAL SOBRE LAS ALTERNATIVAS QUE SE DEBERÍAN INCORPORACIÓN A LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA PARA LA NEGOCIACIÓN CONTRACTUAL COLECTIVA***”, respetuosamente me permito solicitar su colaboración, contestando la siguiente entrevista, cuyo aporte me ayudará en forma positiva a concluir la investigación propuesta.

- 1.- **¿Considera que la negociación de los conflictos colectivos de trabajo es dirigida por funcionarios imparciales?**
- 2.- **Considera usted que es necesario implementar nuevas técnicas de negociación en los conflictos colectivos de trabajo**
- 3.- **Cuales cree que son las causas que provoca que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje no aplique nuevas técnicas para la solución del conflictos**
- 4.- **Considera usted que es adecuado que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje conozca sobre las controversias colectivas.**

Gracias por su colaboración

ÍNDICE

PORTADA	I
CERTIFICACION	II
AUTORIA	III
CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS	IV
AGRADECIMIENTO	V
DEDICATORIA	VI
TABLA DE CONTENIDOS	VII
1. TÍTULO	1
2. RESUMEN	2
2.1. Abstract	4
3. INTRODUCCIÓN	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA	8
4.1. MARCO CONCEPTUAL	8
4.2. Marco doctrinario	20
4.3. MARCO JURÍDICO	36
4.4. DERECHO COMPARADO	45
5.- MATERIALES Y MÉTODOS	52
6.- RESULTADOS	55
7.- DISCUSIÓN	65
8.- CONCLUSIONES	70
9.- RECOMENDACIONES	71
9.1. Propuesta de Reforma Juridica	72

10. BIBLIOGRAFÍA	74
11. ANEXOS	76
INDICE	79